

# Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Medan Tropical Canning & Frozen Industries

Indah Yolanda Br Marpaung<sup>1</sup> Citra Windy Lubis<sup>2</sup>  
Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Potensi Utama

## ABSTRAK

Produktivitas karyawan merupakan suatu kemampuan tiap-tiap karyawan dalam menghasilkan produk-produk yang optimal dengan target yang telah ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem akuntansi manajemen dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries. Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini menggunakan data primer dimana data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan pada PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries per 31 Februari 2022 dengan populasi sebanyak 52 orang karyawan dengan sampel sebanyak 52 responden. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software* SPSS. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan, Kompensasi Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan serta Sistem Akuntansi Manajemen dan Kompensasi Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) tersebut mengandung arti bahwa variabel Sistem Akuntansi Manajemen ( $X_1$ ) Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan ( $Y$ ). Sedangkan sisanya ( $100\% - 92,2\% = 7,8\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

**Kata Kunci :** Produktivitas Karyawan, Sistem Akuntansi Manajemen, dan Kompensasi Karyawan

## ABSTRACT

*Employee productivity is the ability of each employee to produce optimal products with predetermined targets. This study aims to determine and analyze the effect of management accounting systems and employee compensation on employee productivity at PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries. In this study, the research method used is a quantitative research method with an associative approach. This study used primary data where data were collected using questionnaires and interviews. This research was conducted on all employees at PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries as of February 31, 2022 with a population of 52 employees with a sample of 52 respondents. Management of data in this study using the SPSS software program. Based on the results of the study indicate that the Management Accounting System has an effect on employee productivity, employee compensation has an effect on employee productivity and the management accounting system and employee compensation simultaneously affect employee productivity. The magnitude of the coefficient of determination (*R Square*) means that the Management Accounting System variable ( $X_1$ ) Employee Compensation ( $X_2$ ) simultaneously (together) affects the Employee Productivity variable ( $Y$ ). While the rest ( $100\% - 92.2\% = 7.8\%$ ) is influenced by other variables outside this regression equation or variables not examined.*

**Kata Kunci :** Employee Productivity, Management Accounting Systems And Employees Compensation

## 1. PENDAHULUAN

Kompensasi secara sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, jika pemberian kompensasi dianggap minim dapat menyebabkan kurang semangatnya kerja karyawan bahkan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Jika pemberian kompensasi tidak merata dapat mengakibatkan kecemburuan sosial antar karyawan yang dapat mengakibatkan saling mengandalkan antara karyawan. Faktor lain yaitu kurang tepatnya waktu dalam memberikan kompensasi sehingga karyawan menjadi kurang bergairah, dan tidak memiliki rasa semangat dalam melakukan pekerjaan.

Ada beberapa fenomena yang terjadi pada perusahaan PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries yang berkaitan dengan variable peneliti diantaranya yaitu kurang efektif dan efisiennya Sistem Akuntansi Manajemen yang terdapat pada perusahaan tersebut sehingga mengakibatkan kurang bijaknya pihak manajemen dalam mengendalikan dan mengambil keputusan, hal ini dapat dibuktikan dengan wawancara bersama ibu Sumarni Sistem Akuntansi Manajemen pada perusahaan dapat dimanupulasi dalam arti karyawan yang tidak bertanggung jawab atas hal itu bisa saja mengaksesnya dengan bebas dan tidak terlalu dikontrol juga oleh pihak manajemen sehingga dikhawatirkan akan terjadi manipulasi data oleh seseorang sehingga informasi yang sampai ke pihak manajemen tidak sinkron dengan apa yang terjadi. Hal ini tentu dapat menyebabkan manajemen kurang bijak dalam mengambil keputusan misalnya dalam hal pemberian kompensasi dan manajemen seharusnya perlu perhatian lebih dalam Sistem ini agar hal hal yg tidak diinginkan tidak terjadi, ini juga tentu menghambat pihak manajemen nantinya kan dalam membuat perencanaan kedepannya. Fenomena lainnya juga terjadi pada PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries yaitu adanya karyawan yang bekerja tidak memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sehingga menyebabkan tidak adanya kualitas karyawan tersebut dalam proses produksi produk sehingga menghambat produktifitas perusahaan hal ini dapat juga dibuktikan dengan wawancara bersama bapak Yayan suyanto. Ada beberapa karyawan yang kadang masih lalai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, ini tentu mengakibatkan berkurangnya kualitas karyawan tersebut, ini juga dapat menghambat produktivitas perusahaan. Kami pihak manajemen selalu memberikan teguran terhadap karyawan karyawan yang seperti ini agar bisa meningkatkan kualitas kembali. Tetapi jika tidak bisa lagi diarahkan maka kami akan memberikan sanksi yang tegas. Wawancara bersama bapak Susanto juga menjelaskan adanya fenomena lain pada perusahaan PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries yaitu ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan kompensasi atau insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan juga dengan hasil wawancara penelitian dengan salah satu karyawan bernama bapak Tanto yang mengatakan bahwa Kami karyawan karyawan disini kadang kadang suka cerita juga mengenai kompensasi kami kan, ada beberapa yang kurang puas dengan yang diterimanya jadi menyebabkan semangat kerja kami menurun, jika semangat kerja kami menurun tentu produktifitas kami sebagai karyawan juga menurun, kami berharap perusahaan bisa mempertimbangkan lagi soal kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar membangkitkan lagi semangat kerja karyawan.

Terdapat beberapa masalah dalam penelitian ini adalah Kualitas individu/karyawan dalam memenuhi tugas dan kewajibannya yang tidak sesuai harapan menimbulkan terhambatnya produktifitas karyawan. Kurang efektif dan efisiennya Sistem Akuntansi Manajemen sehingga menimbulkan kurang bijaknya pihak manajemen dalam mengambil keputusan. Kurangnya kepuasan karyawan terhadap kompensasi atau insentif yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan penulisan pada penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari sistem akuntansi manajemen terhadap produktifitas karyawan pada perusahaan PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries. Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi karyawan terhadap produktifitas karyawan pada perusahaan PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries. Untuk mengetahui pengaruh dari sistem akuntansi manajemen dan kompensasi karyawan secara bersama sama terhadap produktifitas karyawan pada perusahaan PT Medan Tropical Canning & Frozen Industries.

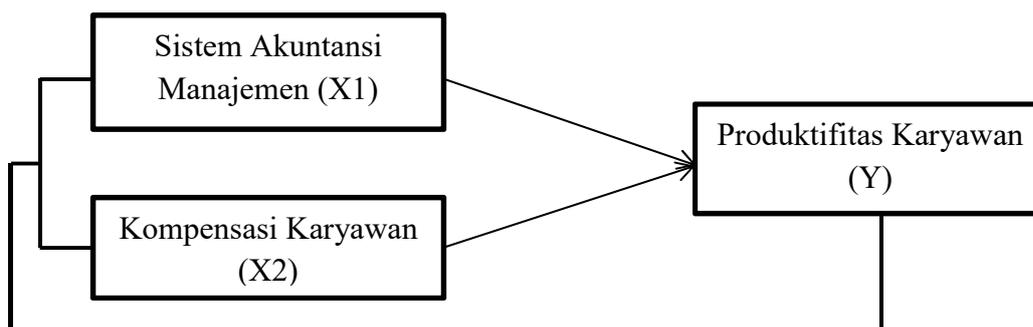
## 2. LANDASAN TEORI

Akuntansi manajemen merupakan proses identifikasi, pengukuran, pengumpulan, analisis, pencatatan, interpretasi dan pelaporan kejadian-kejadian ekonomi suatu badan usaha yang dimaksudkan agar manajemen dapat menjalankan fungsi perencanaan pengendalian dan pengambilan keputusan. Akuntansi manajemen merupakan proses identifikasi, pengukuran, pengumpulan, analisis, pencatatan, interpretasi dan pelaporan kejadian-kejadian ekonomi suatu badan usaha yang dimaksudkan agar manajemen dapat menjalankan fungsi perencanaan pengendalian dan pengambilan keputusan. Sistem informasi terdiri dari satuan komponen yang saling berhubungan yang mengumpulkan (atau mendapatkan kembali), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan kendali dalam suatu organisasi.

Kompensasi merupakan apa yang karyawan/pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. indikator kompensasi adalah : Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas. Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan perusahaan dan membuat karyawan yang baik untuk tetap bertahan di perusahaan, serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan perusahaan dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga perusahaan lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai sasaran strategisnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha. Kompensasi adalah seluruh hasil yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan terkait jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai yang diinginkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut : Kemampuan, Meningkatkan Hasil yang Dicapai, Semangat Kerja, Pengembangan Diri, Mutu, dan Efisiensi.

### Kerangka Konseptual



(Sumber: data diolah 2022)

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah pekerjaan yang baik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri yang merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada si pekerja, dan disiplin kerja yang keras.

### 3. METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020) Pendekatan asosiatif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variable independen dengan variable dependen.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif yang diangkakan misalnya terdapat skala pengukuran. Suatu pernyataan/pertanyaan yang memerlukan alternatif jawaban, sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dimana masing-masing diberi angka 5 sangat setuju, 4 setuju, 3 netral, 2 tidak setuju, 1 sangat tidak setuju. Sugiyono (2020).

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer yang peneliti langsung kumpulkan. Menurut Sugiyono (2018) Data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Sistem Akuntansi Manajemen dan Kompensasi Karyawan terhadap Produktifitas Karyawan, dan penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan PT. MTC Medan.

#### B. Populasi dan Sample

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.MTC Medan sebanyak 52 orang dan yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.MTC Medan sebanyak 52 orang.

#### C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penelitian lapangan merupakan metode penelitian mengenai permasalahan yang ada secara langsung ke objek penelitian untuk mendapatkan laporan tahunan perusahaan guna memperoleh data primer berupa laporan keuangan dan data lainnya. Penelitian lapangan meliputi : Wawancara, Observasi, Dokumentasi, Kuisisioner, dan Angket.

#### D. Teknik Analisis Data

##### Uji Normalitas

Ghazali (2016) menyatakan bahwa uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model sebuah regresi variabel dependen dan independen atau keduanya terdistribusi secara normal. Selain itu, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui seberapa besar data terdistribusi secara normal dalam variabel yang digunakan di dalam penelitian ini. Uji normalitas bisa dilakukan dengan melihat besaran *kolmogrow smirnov*.

##### Uji Multikolinieritas

Santoso (2017) mengatakan sebagai berikut: Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali. Jika terdapat korelasi yang sempurna diantara variabel independen sehingga nilai koefisien korelasi diantara sesama variabel independen ini sama dengan satu, maka kosekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak stabil.
2. Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga. Semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka koefisien-koefisien regresi semakin besar kesalahannya dan standar errornya semakin besar pula.

### **Uji heteroskedastisitas**

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji korelasi spearman, yaitu mengkorelasikan variabel-variabel bebas dengan nilai residual model regresi. Jika signifikansi korelasi yang dihasilkan  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan uji Glejser bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas adalah :

Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

### **Analisis Linear Berganda**

Analisis regresi ganda oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor di manipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linier berganda dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan model regresi (*Multiple linier regression method*). Menurut Sugiyono (2018) analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel *Dependent* (Cash Holding)
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Variabel *Independent* (Growth Opportunity)
- $X_2$  = Variabel *Independent* (Expenditure)
- $X_3$  = Variabel *Independent* (Nilai Perusahaan)
- e = Standar Error.

### **Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2018) rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Data

Tahapan-tahapannya adalah :

Bentuk pengujian

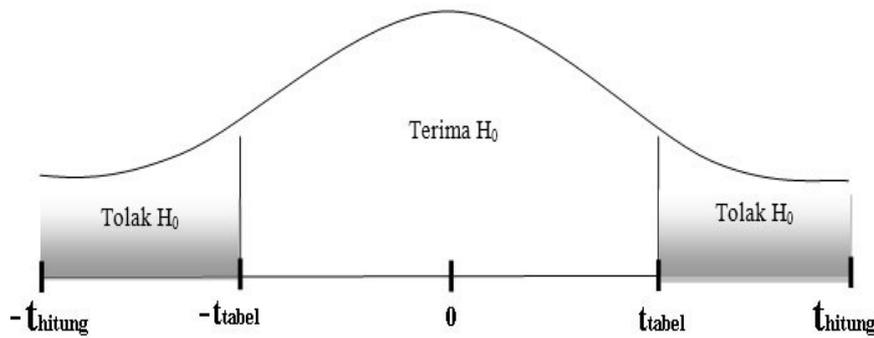
$H_0: r_s = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (Y).

$H_0: r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengambilan Keputusan

$H_0$  diterima jika :  $t_{hitung} \leq - t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = 2$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} \leq - t_{tabel}$



**Kurva Pengujian Hipotesis Uji t**

**Keterangan:**

$t_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi SAM, dan Kompensasi Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan.

$t_{tabel}$  = Nilai t dan tabel t berdasarkan n

**Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji f (uji simultan) adalah untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau yang biasa disebut dengan Analysis of varian (ANOVA). Menurut Sugiyono (2017) uji pengaruh simultan (*F* test) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$f = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

**Keterangan:**

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

k = Banyaknya komponen variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Adapun tahapan – tahapannya sebagai berikut :

Bentuk Pengujian :

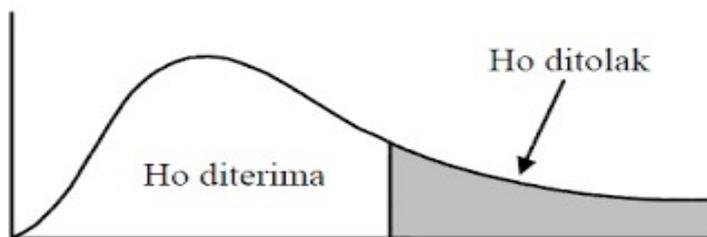
$H_0 \neq 0$  , berarti secara bersama sama tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat

$H_0 = 0$  , berarti secara bersama-sama ada pengaruh antara variabel bebas dengan variable terikat

Kriteria Pengujian Keputusan

Tolah  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$



**Kurva Pengujian Hipotesis Uji F**

**Keterangan :**

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi SAM, dan Kompensasi Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan.

$F_{tabel}$  = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n.

**Koefisien determinasi**

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Analisis determinasi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Analisis determinasi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa: Koefisien determinasi diperoleh dari koefisien korelasi pangkat dua, sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi yang di kuadratkan

**4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

		Standardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97014250
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,081
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,643
Asymp. Sig. (2-tailed)		,803

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : *Output* Pengelolaan Data SPSS V.23.0 (2022)

Pada tabel diatas menunjukkan nilai Kolmogorov Smirnov Z adalah berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai Kolmogorov Smirnov Z sebesar 0,643 dengan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,803 yaitu yang artinya rata-rata nilai signifikansi > 0,05.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

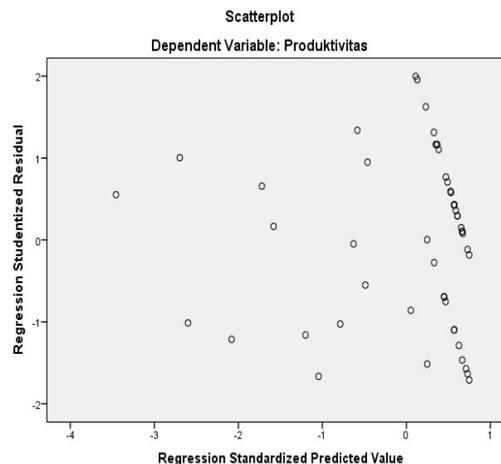
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,032	1,558		-,020	,984		
Sistem Akuntansi	,043	,055	,032	,785	,436	,999	1,001
Manajemen							
Kompensasi	,272	,088	,239	3,088	,003	,269	3,715
Karyawan							

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : *Output* Pengelolaan Data SPSS V.23.0 (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIF) pada variabel Sistem Akuntansi Manajemen ( $X_1$ ) sebesar  $0,999 < 1$  dan VIF  $1,001 < 10$ , serta Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ) sebesar  $0,269 < 1$  dan VIF  $3,715 < 10$ . Pada model regresi ini disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel penelitian ini.

### **Scatterplot Produktivitas**



Sumber : *Output* Pengelolaan Data SPSS V.23.0 (2022)

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa pola seperti titik-titik data menyebar disekitar angka 0 dan tidak mengumpul pada satu titik membentuk suatu pola yang jelas, maka dapat disimpulkan pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### **Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-,032	1,558	
Sistem Akuntansi Manajemen	,043	,055	,032
Kompensasi Karyawan	,272	,088	,239

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : *Output* Pengelolaan Data SPSS V.23.0 (2022)

Dari tabel diatas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0,032 + 0,043X_1 + 0,272X_2 + e$$

Adapun penjelasan dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

Pada model regresi ini diketahui nilai konstanta -0,032 (bernilai negatif), dapat diartikan jika variabel bebas Sistem Akuntansi Manajemen ( $X_1$ ), dan Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ) dalam model diasumsikan bernilai 0, maka nilai variabel terikat Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) sebesar -0,032.

Nilai koefisien regresi Sistem Akuntansi Manajemen ( $X_1$ ) sebesar 0,043 (bernilai positif), pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Sistem Akuntansi Manajemen ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ ).

Nilai koefisien regresi Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ) sebesar 0,272 (bernilai positif), pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

### Hasil Uji t (Parsial)

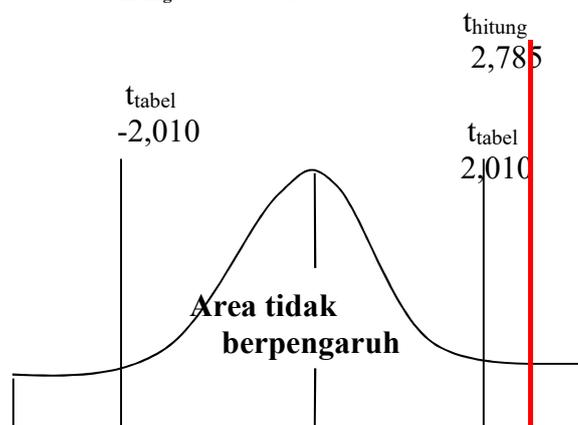
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,032	1,558		-,020	,984
	Sistem Akuntansi Manajemen	,043	,055	,032	2,785	,436
	Kompensasi Karyawan	,272	,088	,239	3,088	,003

a. Dependent Variable: Produktivitas  
 Sumber : *Output* Pengelolaan Data SPSS V.23.0 (2022)

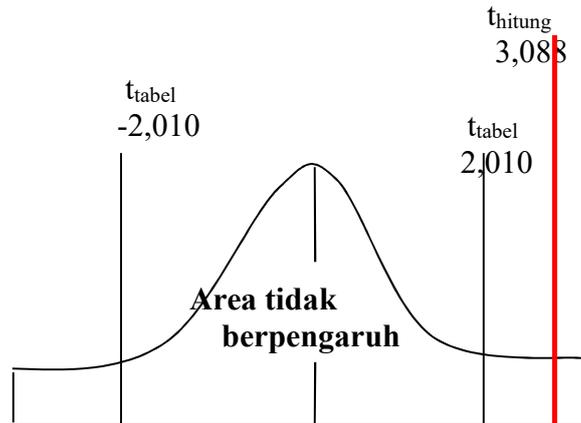
Berdasarkan tabel hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :  
 Hasil Pengujian Sistem Akuntansi Manajemen ( $X_1$ )  
 Variabel Sistem Akuntansi Manajemen ( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung}$  2,785 >  $t_{tabel}$  2,010 dengan tingkat signifikansi 0,436 > 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, secara parsial Sistem Akuntansi Manajemen ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

#### Kurva Perbedaan $t_{hitung}$ dan $t_{tabel}$ Sistem Akuntansi Manajemen



Hasil Pengujian Kompensasi Karyawan ( $X_2$ )  
 Variabel Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ) memiliki  $t_{hitung}$  3,088 >  $t_{tabel}$  2,010 dengan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, secara parsial Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

### Kurva Perbedaan $t$ -hitung dan $t$ -tabel Kompensasi Karyawan



### Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257,177	3	85,726	190,059	,000 <sup>a</sup>
	Residual	21,650	48	,451		
	Total	278,827	51			

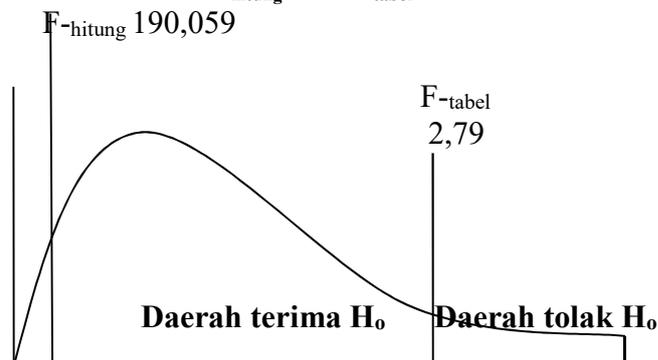
a. Predictors: (Constant), Sistem Akuntansi Manajemen, Kompensasi Karyawan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : *Output* Pengelolaan Data SPSS V.23.0 (2022)

Berdasarkan tabel uji F (Simultan) di atas dapat diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}}$  Sistem Akuntansi Manajemen (X1) dan Kompensasi Karyawan (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 190,059 sedangkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,79 ( $F_{\text{hitung}} 190,059 > F_{\text{tabel}} 2,79$ ) dan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Akuntansi Manajemen (X1) Kompensasi Karyawan (X2) secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

### Kurva Perbedaan $F$ -hitung dan $F$ -tabel Simultan



### Koefisien Determinasi

Koefisien determinan ( $R^2$ ) berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Hal ini berarti bila  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Hasil Uji R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,960 <sup>a</sup>	,922	,917	,67160

a. Predictors: (Constant), Sistem Akuntansi Manajemen, Kompensasi Karyawan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,922 atau 92,2 %. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) tersebut mengandung arti bahwa variabel Sistem Akuntansi Manajemen ( $X_1$ ) Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). Sedangkan sisanya (100% - 92,2 % = 7,8%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian variabel lokasi pabrik ( $X_1$ ) maka diperoleh nilai ( $t_{hitung} 0,785 < t_{tabel} 2,010$ ). Hasil uji statistik dengan tingkat signifikansi sebesar 0,436 lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan  $\alpha = 0,01$ . Dapat disimpulkan bahwa Sistem Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap produktivitas. Dilihat dari hasil penelitian, adanya pengaruh dari variabel Sistem Akuntansi Manajemen terhadap produktivitas karyawan dapat disebabkan oleh Sistem Akuntansi Manajemen pada perusahaan kurang efektif dan efisien. Hal ini dikarenakan Sistem Akuntansi Manajemen yang mudah diakses oleh karyawan yang tidak bertanggung jawab atas hal tersebut. Setelah dilakukannya wawancara terhadap Sistem Akuntansi Manajemen, pihak manajemen perusahaan menjadi kurang bijak dalam pengambilan keputusan.

Sistem Akuntansi Manajemen yang ada pada perusahaan sesuai dengan teori Menurut (Effendi, 2016) akuntansi merupakan cabang akuntansi yang menyediakan informasi, yang dibutuhkan oleh para manajer guna menentukan bagaimana sumber-sumberdaya diperoleh dan digunakan dalam setiap jenis bisnis baik berskala kecil maupun skala besar. Menurut (Effendi, 2015) akuntansi manajemen adalah akuntansi yang bertujuan untuk menghasilkan informasi untuk kepentingan manajemen sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai yang diinginkan.

Hasil penelitian Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ) maka diperoleh ( $t_{hitung} 3,088 > t_{tabel} 2,010$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan  $\alpha = 0,01$ . Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dilihat dari hasil penelitian, adanya pengaruh positif dan signifikan disebabkan karyawan benar-benar termotivasi dengan adanya pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, pembayaran tunai yang tepat waktu dan jelas dalam uraian pemberian kompensasinya. Dengan jumlah tingkat produksi yang tinggi, karyawan sering dituntut untuk lembur kerja. Lembur kerja yang membuat karyawan semangat dalam mengejar target dikarenakan pembayaran kompensasi yang sesuai.

Kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan teori Sarwoto (2010:144) Kompensasi merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Menurut Mathis (2006:69) mendefinisikan produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan.

Dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  Sistem Akuntansi Manajemen ( $X_1$ ) dan Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 190,059 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,79 ( $F_{hitung} 190,059 > F_{tabel} 2,79$ ) dan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Akuntansi Manajemen ( $X_1$ ) Kompensasi Karyawan

( $X_2$ ) secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dilihat dari hasil penelitian, adanya pengaruh dari variabel Sistem Akuntansi Manajemen terhadap produktivitas karyawan dapat disebabkan oleh Sistem Akuntansi Manajemen pada perusahaan kurang efektif dan efisien. Hal ini dikarenakan Sistem Akuntansi Manajemen yang mudah diakses oleh karyawan yang tidak bertanggung jawab atas hal tersebut. Adanya pengaruh positif dan signifikan disebabkan karyawan benar-benar termotivasi dengan adanya pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, pembayaran tunai yang tepat waktu dan jelas dalam uraian pemberian kompensasinya. Dengan jumlah tingkat produksi yang tinggi, karyawan sering dituntut untuk lembur kerja. Lembur kerja yang membuat karyawan semangat dalam mengejar target dikarenakan pembayaran kompensasi yang sesuai.

Sistem Akuntansi Manajemen dan Kompensasi Karyawan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena dengan efektif dan efisienya Sistem Akuntansi Manajemen maka pihak manajemen akan lebih bijak dalam pengambilan keputusan. Tentu hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan yaitu pihak manajemen pada perusahaan. Dan dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan khususnya dalam bidang produksi, jika produksi meningkat maka kualitas karyawan pada bidang produksi akan ikut meningkat.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini menguji apakah Sistem Akuntansi Manajemen dan Kompensasi Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Medan *Tropical Canning & Frozen Industries*. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 52 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan beserta hasil data yang diteliti, maka kesimpulan yang dapat diambil, yaitu :

1. Dari hasil uji statistik secara simultan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel sistem akuntansi manajemen ( $X_1$ ) dan kompensasi karyawan ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y) di PT. Medan *Tropical Canning & Frozen Industries*.
2. Hasil uji statistik secara parsial sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Medan *Tropical Canning & Frozen Industries*. Hal ini dikarenakan oleh sistem akuntansi manajemen yang masih kurang efektif dan efisien.
3. Hasil uji statistik secara parsial kompensasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di PT. Medan *Tropical Canning & Frozen Industries*. Disebabkan karyawan benar-benar termotivasi dengan adanya pemberian insentif. Insentif yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, pembayaran tunai yang tepat waktu dan jelas dalam uraian pemberian insentifnya.
4. Nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,922 atau 92,2 %. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) tersebut mengandung arti bahwa variabel Sistem Akuntansi Manajemen ( $X_1$ ) Kompensasi Karyawan ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). Sedangkan sisanya ( $100\% - 92,2\% = 7,8\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran atau masukan yang baik bagi perusahaan di PT. Medan *Tropical Canning & Frozen Industries* :

1. Bagi Perusahaan
  - a. Sebaiknya PT. Medan *Tropical Canning & Frozen Industries* bekerja sama dengan pemasok ikan yang lebih banyak lagi, agar terhindar dari minus stok ikan agar proses produksi pun dapat berjalan dengan lancar agar tidak menimbulkan terhambatnya produktivitas karyawan.
  - b. Perusahaan sebaiknya juga dapat membatasi pengaksesan dengan bebas agar tidak terjadi manipulasi data oleh seseorang sehingga menyebabkan manajemen kurang bijak dalam mengambil keputusan.
  - c. Sebaiknya perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada para karyawan dengan merata dan memberikan kompensasi dengan tepat waktu agar karyawan memiliki rasa semangat dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Bagi Investor

Sebaiknya para investor harus teliti dalam menganalisis terlebih dahulu bagaimana kinerja suatu perusahaan tersebut agar kerja sama yang dilakukan antar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tidak terjadi terhambatnya produktivitas karyawan dan agar tidak terjadi kurangnya efektif dan efisien sistem akuntansi manajemen dalam mengambil suatu keputusan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebaiknya peneliti selanjutnya dapat menggunakan faktor lain yang dapat mempengaruhi sistem akuntansi manajemen dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas karyawan agar perusahaan tersebut dapat lebih berjalan dengan baik lagi dalam mengambil suatu keputusan.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menyediakan sarana untuk menimba ilmu sehingga penulis mendapatkan pengalaman serta pengajaran guna dapat menyelesaikan penelitian dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akana, R. (2019). *Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Garin Putra Karawang*. Perpustakaan.
- Andriani, N. T. (2018). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Cahaya Subur Abadi)*. Universitas Muhammadiyah Sukabumi.
- Anindya, D. A. (2020). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Marajasa. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima, 11, Nomor*.
- Effendi, S. (2014). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Dynacast Indonesia. *Measurement: Journal Of The Accounting Study Program, 8(1)*.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Umsu Press.
- Kholmi, M. (2019). *Akuntansi Manajemen (Vol. 2)*. Ummppress.
- Laksmiana, A., & Muslichah, M. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 4(2)*, 106–125.
- Lempas, Y., Ilat, V., & Sabijono, H. (2017). Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajer Pada Pt. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal Emba, 2(1)*, 431–440. <https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/4007%0ahttps://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/4007/3521>
- M, N. I., Mus, A. R., & Ahmad, H. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Jayapura. *Invoice : Jurnal Ilmu Akuntansi, 3(1)*, 129–144. <https://Doi.Org/10.26618/Inv.V3i1.4977>
- Manurung, T. M. S., & Harni, B. (2018). Kajian Motivasi Kerja Dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ranggagading (Jir), 8(2)*, 103–114.
- Marina, A. (2019). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *Universitas Muhammadiyah Surabaya*.
- Maya, M., Mandey, S., & Tumade, P. (2015). Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(1)*.
- Muhson, A. (2016). Teknik Analisis Kuantitatif. *Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta*.
- Muljani, N., Pengajar, S., Ekonomi, F., Katolik, U., & Surabaya, W. M. (2017). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Jurusan Ekonomi Manajemen, 4(2)*, 108–122. <http://Puslit.Petra.Ac.Id/Journals/Management/>
- Parhusip, A. A., & Sari, P. (2021). Studi Kelayakan Sistem Informasi Manajemen Pengelolaan Bisnis Peternakan Lembu Dan Manajemen Keuangan. *PUBLIDIMAS (Publikasi ..., 1(2)*, 182–190.

- Rismayadi, B. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1).
- Rismayadi, B. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.36805/Manajemen.V1i1.53>
- Skripsi Arizka*. (N.D.).
- Sugiyono, M. P. P. (2017). Pendekatan Kuantitatif. *Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, A. (2017). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Sutisman, E., & Putra, G. H. (2017). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Produksi Pada Pt. X. *Future: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 198–214.
- Siregar, R. A. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–6.